

## Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan Psychological Well-Being pada karyawan perusahaan “ABC” Tangerang

Gede Umbaran Dipodjoyo

Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia YAI

umbaran13@gmail.com

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan Psychological Well-Being pada karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah Kualitas kehidupan kerja dan Psychological Well-Being. Dengan sampel yang digunakan adalah 30 orang. Analisis data penelitian menggunakan teknik Bivariate Correlation diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,992 maka ( $H_01$ ) ditolak dan ( $H_{a1}$ ) yang berbunyi “ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang diterima”. Berikutnya diperoleh nilai ( $r$ ) sebesar 0,997 maka ( $H_02$ ) ditolak dan ( $H_{a2}$ ) yang berbunyi “ada hubungan psychological well being dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang diterima. Sedangkan hasil analisis multivariate correlation diperoleh  $R$  sebesar 0,997 maka ( $H_03$ ) ditolak dan ( $H_{a3}$ ) yang berbunyi “ada hubungan kualitas kehidupan kerja dan psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan “ABC” diterima”. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara kualitas kehidupan kerja dan psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang .

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, psychological wellbeing

### Pendahuluan

Tidak dipungkiri bahwa manusia yang bekerja di suatu perusahaan menghendaki adanya rasa aman dan nyaman serta sejahtera lahir dan bathin. Hal ini di sepakati oleh perusahaan-perusahaan, karena dengan adanya rasa tadi maka hasil akhirnya adalah produktifitas naik, integritas akan muncul serta loyal kepada perusahaan.

Perusahaan “ABC” adalah perusahaan penyedia tenaga kerja di daerah Tangerang yang mempunyai karyawan yang tersebar di berbagai perusahaan di Tangerang dengan berbagai pekerjaan seperti jasa keamanan, jasa pengemudi dan office boy/girl. Perusahaan ini mengerjakan karyawannya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu (dalam istilah sehari-hari dikenal dengan nama “kontrak kerja”), yang setiap tahunnya diperpanjang sesuai dengan kebutuhan yang ada. Walaupun demikian Perusahaan “ABC” ini memperhatikan factor kesejahteraannya antara lain dengan memasukkan ke asuransi tenaga kerja (JAMSOSTEK) setelah 3 bulan bekerja, serta diadakannya pertemuan rutin antara karyawan dengan manajemen setiap bulannya.

### Tinjauan Pustaka

Menurut American Society of Personell Administrators (Milkovich, & Boudreau, 2003) fungsi penanggung jawab pengelola sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Staffing: Screening, interviewing, recruitment, testing, personnel records, job analysis, job description, staffing tables, promotion, transfer, job enlargement, etc.
2. Personnel Maintenance : Counseling, personnel appraisal inventories, turnover, health services and accident prevention, employee benefits and services etc.
3. Labor Relations : Group relations with organized or unorganized employees, negotiations, contract administration, grievances, arbitration, third-party involvement, mutual aid pacts, etc.
4. Training/Development : Job training, supervisor and foremen training, manager and executive development, pre-employment and special purpose training, retraining, etc,
5. Compensation : Wage and salary surveys, insensitive pay plans, profit sharing, stock ownership, financial no financial rewards, job enlargement, wage and salary controls, etc,

6. Employment Communications : house organ, employee handbook, rumor control, listening, attitude, morale and expectations surveys, feedback analysis, etc,
7. Organization : Structural design, planning and evaluation, innovation, utilization of formal and informal reducing conflict, overcoming resistance to organizational change, etc,
8. Administrator: Explanation and interpretation of options-authoritative, consultative, participative, self management styles, assistance in change, etc,
9. Personnel policy and Planning: Defining organizational goals, policy guidelines and strategies; identifying, translating, and complying with public manpower policy; forecasting manpower needs, selecting optional courses etc,
10. Review, Audit, Research: Program reporting recording; evaluation of policies and programs. Theory testing, innovation, experimentation, cost/benefit studies. Dalam kaitan ini butir 10 yaitu Review, Audit and Research yang menjadi dasar diijinkannya diadakan penelitian di Perusahaan "ABC" .

### ***Kepuasan kerja.***

Banyak pengertian dan definisi terkait dengan Kepuasan kerja karyawan. Locke ( dalam Munandar, 2001: 357-361) sebagai berikut:

#### ***Ciri-ciri Intrinsik Pekerja,***

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, tanggungjawab, otonomi, serta pemberian balikan pada pekerjaan. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri intrinsik pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental.

#### ***Gaji penghasilan***

Imbalan yang dirasakan adil (Equitable reward) Imbalan yang dimaksud adalah penghasilan dan tunjangan yang diperoleh karyawan. Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasil ialah bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima yang dirasakan oleh dia. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### ***Penyeliaan Locke***

Munandar (2001:361) memberikan kerangka kerja untuk memahami kepuasan tenaga dengan penyeliaan. Locke menentukan dua jenis dari hubungan atasan bawahan, hubungan fungsional dan keseluruhan.1) Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja 2)Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

#### ***Rekan-rekan sejawat menunjang***

Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu, berada pada satu ruang kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi), saling memberi perhatian dan juga bimbingan kepada rekan sekerja. Corak kepuasan kerja disini bersifat kepuasan kerja yang menyebabkan peningkatan motivasi kerja.

#### ***Kondisi kerja yang menunjang***

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya (Munandar, 2001:363). Hal itu akan menyebabkan karyawan merasa adanya kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

### ***Kualitas kehidupan kerja***

Istilah Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work life) pertama kali dikenalkan dalam sidang International Labor Relations Conference (Moen, 1999 dalam Suppramanian, Rahim & Arumugam, t.th) selalu menarik untuk diteliti. Hal tersebut disebabkan karena berhubungan dengan situasi dan suasana kerja karyawan, baik itu yang berhubungan secara psikis (perlakuan dsb) ataupun fisik (lingkungan kerja dsb). Pengertian Kualitas kehidupan kerja, seperti disampaikan oleh Suttle, (dalam Rethinam & Ismail, 2008) bahwa berkaitan dengan tingkat puas atau tidak puas seseorang akan kebutuhan dasar melalui pengalaman dalam organisasi. Wayne, (1992) Mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life), menyangkut persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan/ pengembangan.

Sedangkan Luthan, (1995) Kualitas kehidupan kerja berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumber daya manusia di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat memberikan arahan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, hal sesuai pendapat Luthans (1995), Randall dan Vandra (1981) yang menyatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu tujuan penting untuk pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.

Konsep Kualitas kehidupan kerja adalah adanya bentuk penghargaan terhadap manusia sebagai pekerja dengan menyediakan sarana penunjang di lingkungan pekerjaan, Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2005) bahwa filosofi Kualitas kehidupan kerja adalah : 1) Mempekerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan hanya tenaganya, akan tetapi kemampuan intelektualnya, 2) Harkat dan martabat manusia perlu diakui, dan 3) Kemampuan managerial yang diinginkan adalah demokratik.

Buller (1995) mengatakan bahwa kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui partnership yang baik antara sumber daya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi. Sedangkan Gibson (2003) Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan.

### ***Psychological well-being***

Sedangkan Psychological Well-being (Ryff dalam Kayes & Lopez, 2005 : 48) merupakan sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengekspresikan dan mengembangkan dirinya.

Sedangkan Keyes et al. (2000 dalam Carr 2004 : 47) menemukan bahwa ada keterkaitan antara kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan subjektif tetapi berkorelasi yang berbeda dengan variabel demografi sosial dan kepribadian. Pendapat lain disampaikan oleh Carr (2004, 47-48) Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian kesejahteraan seseorang, sedangkan menurut pakar ini kesejahteraan adalah sama dengan kebahagiaan, yang berarti sebuah keadaan psikologis yang positif ditandai dengan tingkat kepuasan yang tinggi dengan berpengaruh positif sedangkan pada tingkat rendah mempengaruhi negatif. Lebih khusus lagi, Diener (1984, 2000; Diener, Lucas, & Oishi, 2002) mendefinisikan kesejahteraan subjektif. mempunyai pengaruh positif (dalam ketiadaan mempengaruhi negatif) dan kepuasan kehidupan umum (apresiasi subjektif penghargaan hidup). Ryff (dalam Kayes and Lopez, 2005 : 48), adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengekspresikan dan mengembangkan dirinya, adalah 1. Self Acceptance 2. Personal growth 3. Purpose in life, 4. Environmental mastery, 5. Autonomy, 6. Positive Relations (Ryff dalam Kayes and Lopez, 2005:49).

## Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Variabel terikat (DV)	: Kepuasan Kerja
Variabel Bebas (IV1)	: Kualitas kehidupan kerja
Variabel Bebas (IV2)	: Psychological well-being

Skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg ( dalam Munandar 2001) , yaitu dari faktor-faktor motivator dan faktor hygiene terdiri dari 44 item yang terbagi 22 item favorable dan 22 item unfavorable. Skala yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja ini berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Razali (2004:325), yakni kompensasi yang memadai, lingkungan fisik pekerjaan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, rasa aman, supervisi, partisipasi, integrasi sosial, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja, relevansi sosial dari pekerjaan. Skala Psychological well-being disusun berdasarkan teori Ryff (1989), yang terdiri dari dimensi penerimaan diri (self acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), otonomi (autonomy), penguasaan lingkungan (environment mastery), tujuan hidup (purpose in life), dan pertumbuhan pribadi (self growth). berjumlah 48 item. Semua instrument telah menjalani uji coba dengan hasil yang memenuhi syarat.

## Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilakukan pada waktu ada pertemuan karyawan dengan management dengan sampel sebanyak 30 subjek, Hasil analisa menunjukkan bahwa  $r$  sebesar 0,992 dan  $p$  0,00 ( $p < 0,05$  berarti  $r$  signifikan). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi: tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang berbunyi: ada hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang diterima.

Uji hipotesis kedua dengan menggunakan analisis korelasi bivariat didapat hasil  $r$  sebesar 0,997 dan  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$  berarti  $r$  signifikan). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi tidak ada hubungan antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang , ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi: ada hubungan antara psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang diterima

Uji hipotesis ketiga dengan menggunakan analisis korelasi ganda didapat hasil  $R$  sebesar 0,997,  $R^2$  sebesar 0,994,  $F$  sebesar 4032,216 dan  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$  berarti  $r$  signifikan). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi: tidak ada hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi: ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang diterima.

Penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dilakukan Perusahaan ini telah memadai yaitu dengan memberikan perasaan dihargai sebagai manusia. Seperti Gibson (2003) Kualitas kehidupan kerja (Quality of work Life) merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan. Rasa senang dan bahagia akan membuat ada rasa aman dan nyaman bagi karyawan.

Upaya yang dilakukan perusahaan dengan mengadakan pertemuan dengan manajemen secara rutin dan secara bergiliran sebanyak 30 orang setiap bulan, membuahkan hasil bahwa karyawan merasa dihargai dan hal ini merupakan nilai tambah. Karena dengan adanya pertemuan rutin tersebut munculah beberapa permasalahan dan keluhan karyawan (apalagi mereka berasal dari berbagai penempatan) sehingga dicoba dipecahkan bersama dengan manajemen. Keterbatasan penelitian yaitu penelitian ini dilakukan di suatu perusahaan pengarah tenaga kerja dengan tidak melakukan kontrol terhadap jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, posisi/jabatan, serta lokasi penempatan.

## Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan dengan arah positif kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Ada hubungan dengan arah positif psychological well-being dengan kepuasan kerja karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang. Hal ini berarti semakin tinggi psychological well-being maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Ada hubungan arah positif antara kualitas kehidupan kerja dan psychological well-being dengan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan “ABC” Tangerang.

## Daftar Pustaka

- Landy, F.J. & Conte. J.M., (2004), *Work in the 21st century*, New York, McGraw-Hill.
- Luthan, F.(1999), *Organization behavior*, New York, McGraw-Hill Inc.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2001) *Psikologi industri dan organisasi*, Jakarta. Penerbit . Universitas Indonesia.
- Riff, C. D (1989), *Happiness is Everything, or is It ? Exploration in the Meaning pf Psychological Well-being*, *Journal of personality and social psychology* 1989, . vol.57 Mo. 6.
- Saraji, G. N. dan Dargahi, H (2006), *Study of Quality of Work Life (QWL)*, *Iranian . J. Publ. Health*, Vol 35 No.4, 2006.
- Warr, P. (1999), *Well-being and the Work place*, *Well-Being : The Foundations of Hedonic Psychology*, ed. Kahneman, Diener and Scwartz , New York, Russel. Sage Foundations.